GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Noord-Beveland.
Nr. 2698
12 januari 2015

Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet 2015 gemeente Noord-Beveland

De raad van de gemeente Noord-Beveland;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 6 oktober 2014;

gelet op de artikelen 8a en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

b e s l u i t:

vast te stellen de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet 2015 gemeente Noord-Beveland

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. het college: het college van burgemeester en wethouders van Noord-Beveland
   b. de raad: de gemeenteraad van Noord-Beveland
   c. de wet: Participatiewet
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet
   e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   f. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
   g. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
   h. doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
   i. loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
   j. dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikel 2. Aanspraak op ondersteuning

1. Een persoon die behoort tot de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt noodzaak, inhoud en vorm van de ondersteuning vast en legt dit vast in een individueel plan van aanpak.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en/of tot de doelgroep van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
   Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en

b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 3. Beleidsregels

1. Het college kan ter uitvoering van deze verordening nadere beleidsregels stellen waarin beleidsprioriteiten worden aangegeven, alsmede de hoogte en wijze van financiering. Deze beleidsregels kunnen worden vervat in een jaarlijks beleidsplan.
2. De volgende onderdelen komen in ieder geval aan de orde in de beleidsregels c.q. het beleidsplan:
   a. een omschrijving van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen, waarbij een evenwichtige verdeling van de middelen over de doelgroepen als uitgangspunt wordt genomen;
   b. welke voorzieningen het college kan aanbieden, alsmede de voorwaarden die daarbij gelden, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen;
   c. een verdeling van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen;
   d. het flankerend beleid;
   e. criteria ontheffingenbeleid.
3. Het college brengt jaarlijks verslag uit aan de gemeenteraad van de resultaten van het beleid.
4. Ten aanzien van de beleidsregels c.q. het beleidsplan zoals bedoeld in het eerste lid, wordt het advies van de cliëntenraad gevraagd.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 4. Beëindiging voorzieningen.

1. Het college kan een voorziening gericht op arbeidsinschakeling beëindigen als:

a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
d. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
e. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en de beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep op een werkervaringsplaats plaatsen. Deze plaatsing duurt maximaal zes maanden met de mogelijkheid tot verlenging met zes maanden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor het verwerven van vaardigheden die de inschakeling in de arbeid bevorderen.
2. Het doel van de werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, het verkrijgen van een positieve werkhouding, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon alleen als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplaats;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. De duur van de plaatsing.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Voorwaarde voor het inzetten van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.

3. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
4. De proefplaatsing duurt niet langer dan drie maanden.
5. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
   a. het doel van proefplaatsing;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. de duur van de proefplaatsing.
   d. De intentie van de werkgever om na afloop van de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep en een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, als onderdeel van een re-integratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende.
4. Het initiatief tot de verwerving van het vrijwilligerswerk kan zowel van het college als van betrokkene zelf uitgaan.
5. Het college stelt iemand alleen in staat te werken in vrijwilligerswerk met behoud van uitkering indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 8. Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij de werknemer voor het verrichten van arbeid wordt gedetacheerd bij een organisatie.
2. In schriftelijke overeenkomsten worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen tussen werkgever, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd.
3. Het college maakt uitsluitend gebruik van een detacheringsbaan wanneer de organisatie waar de betrokkene gaat werken, niet bereid is de betrokkene een dienstverband aan te bieden.
4. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Artikel 9. Beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
3. Vervolgens wint het college bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Op basis van het advies van UWV stelt het college ambtshalve vast dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort.
4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
5. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt in het beleidsplan vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.
6. Het college kan, krachtens artikel 7, lid 7 van de Participatiewet, met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomen dat het college personen aan wie het Uitvoeringsinstituut

werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, de voorziening beschut werk aanbieden. Het college maakt daaraan voorafgaand afspraken met UWV over de bekostiging van de inzet van deze voorziening.

Artikel 10. Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan subsidie verstrekken aan werkgevers die een werknemer behorende tot de doelgroep, een arbeidsovereenkomst sluiten, wanneer de werkgever hier zonder deze subsidie niet toe bereid is.
2. De werkgeverssubsidie kan worden verstrekt voor maximaal zes maanden. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verlengd, indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de werknemer.
3. De hoogte en voorwaarden van de werkgeverssubsidie kunnen worden vastgelegd in beleidsregels.
4. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet, ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald,
c. van 27 jaar of ouder die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12. Jobcoaching

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep met een arbeidsbeperking kan het college persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in het kader van een regulier dienstverband, een proefplaatsing (artikel 6 van de verordening) of een werkervaringsplaats (artikel 5 van de verordening), in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. De voorwaarden waaronder persoonlijke ondersteuning ingezet kan worden en de richtlijnen voor omvang en duur van de persoonlijke ondersteuning kunnen worden vastgelegd in de beleidsregels.
3. Het college bepaalt de omvang en duur van de ondersteuning die in individuele gevallen nodig is en legt dit vast in het plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 2, lid 2 van de verordening.

Artikel 13. Arbeidsplaatsvoorzieningen

1. Het college kan personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking die arbeid in een dienstbetrekking of als zelfstandige verrichten, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid.
2. Welke voorzieningen het college verstrekt onder welke voorwaarden kan worden vastgelegd in de beleidsregels.

Artikel 14. Subsidie voor werkgevers ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

1. Het college kan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking, een dienstbetrekking is aangegaan, subsidie verstrekken voor meerkosten die het gevolg zijn van de arbeidsbeperking van de betrokkene.
2. De hoogte en voorwaarden van de subsidie kunnen worden vastgelegd in de beleidsregels.
3. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 15. Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan personen uit de doelgroep een voorziening aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling is om het op een zo kort mogelijke termijn aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Onder meer tests, trainingen, het opdoen van werkervaring en jobhunting kunnen onderdelen zijn van de voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
4. De inhoud en doelgroep van de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling kunnen worden in het beleidsplan uitgewerkt.

Artikel 16. Scholing

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling.

2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.
3. Het college kan in beleidsregels nadere eisen aan scholingstrajecten verbinden.
4. Indien scholing wordt aangevraagd door een belanghebbende zonder startkwalificatie die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) c.q. de regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC).

Artikel 17. Nazorg

1. Het college kan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep een dienstbetrekking is aangegaan gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
2. Het college kan personen uit de doelgroep die algemeen geaccepteerde arbeid hebben aanvaard, gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
3. De termijn van nazorg kan in bijzondere gevallen eenmaal met zes maanden worden verlengd.
4. De nazorg is gericht op het bestendig maken van de arbeidsrelatie van de persoon die algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard en de betrokken werkgever.

Artikel 18. Vergoeding voor kosten in het kader van arbeidsinschakeling

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover geen voorliggende voorzieningen van toepassing zijn.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de hoogte van de vergoeding, de duur en de voorwaarden waaronder de vergoeding wordt verstrekt.

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie naar vermogen

Artikel 19. Het opdragen van een tegenprestatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een tegenprestatie opdragen.
2. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.
3. Nadat het college een tegenprestatie heeft opgedragen, krijgt de betrokkene eerst twintig werkdagen de tijd om zelf een tegenprestatie te zoeken.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
   a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
   b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
   c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
   d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden;

5. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is

Artikel 20. Inhoud van een tegenprestatie

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
   a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
   b. niet leiden tot verdringing.

2. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Artikel 21. Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 16 uur per week en minimaal 2 uur per week.
3. Na het verrichten van een tegenprestatie kan het college na minimaal drie maanden opnieuw een tegenprestatie opdragen.

Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen zes maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die voor de betreffende persoon kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 23. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 24. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.
2. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Noord-Beveland 2012 wordt per 1 januari 2015 ingetrokken.

Artikel 25. Overgangsregeling

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Noord-Beveland 2012, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Noord-Beveland 2012 voor de duur:
    a. van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
    b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Noord-Beveland 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 26. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noord-Beveland 2015.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Noord-Beveland in zijn openbare vergadering van 30 oktober 2014.